

## 令和6年度第2回埼玉県職業能力開発審議会 議事録

開催日：令和7年2月18日（火）午後2時から午後4時まで

場 所：川越高等技術専門校 管理・実習棟1階 技能講習室

出席者：安藤 至大 委員（会長）、渋谷 志保 委員、深津 滯 委員、  
町田 明美 委員、松川 晃代 委員、大附 泰久 委員、  
小松 恭子 委員、鈴木 正人 委員、永井 巖 委員  
（委員9人中9人が出席し会議は成立）

傍 聴：なし

事務局：久保 佳代子 雇用労働局長

産業人材育成課 課長 下村 修、副課長 梶村 将

主幹 神成 ゆうこ、主幹 秋葉 清和

川越高等技術専門校校長 由井 秀明

雇用労働課 副課長 塚本 英樹

教育局高等教育指導課 主幹 宮本 周一

### 【議事等の経過】

- 1 開会（司会進行 産業人材育成課：梶村副課長）
- 2 挨拶（久保雇用労働局長）
- 3 委員及び事務局の紹介
- 4 議事

#### （1）会長の選出について

##### ○ 司会

会長の選出については、手元の参考資料の「埼玉県職業能力開発審議会関係法令等（抜粋）における「埼玉県職業能力開発審議会規則」第5条第1項のとおり「審議会に会長を置き、第3条第1項第3号（学識経験のある者）及び第4号（公募に応じた者）のうちから委嘱された委員が互選によりこれを定める。」となっている。

事務局の案としては、大学教授で人材育成に広い見識をお持ちである安藤委員が適任であると考え、引き続き会長をお願いしたいと考えるがいかがか。

（各委員異議なし）

##### ○ 司会

それでは、安藤委員に会長をお願いしたい。安藤会長から一言御挨拶いただき、今後の進行をお願いしたい。

##### ○ 安藤会長

人手不足が深刻な問題になっており、限られた人数で日本全体を支えていくため

には生産性を上げていかないといけない。

私が教える経済学部ゼミでも、プログラミングにより会議室予約システムを開発するなど効率的に物事を進めるトレーニングをしている。社会が変化する中で我々も適応していく必要がある。

この審議会を通じて、埼玉県雇用労働環境がより良くなっていくよう議論を進めていきたい。よろしくお願ひしたい。

## (2) 会長職務代理者の指名について

### ○ 安藤会長

審議会規則第5条第3項により、「会長に事故があるときは、第3条第1項第3号（学識経験のある者）及び第4号（公募に応じた者）のうちから委嘱された委員のうち、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。」こととなっている。ついで、引き続き小松委員にお願いしたいと考えている。

(小松委員了承)

### ○ 安藤会長

委員の皆様には会長の指名ということで了承いただきたい。

(各委員了承)

### ○ 安藤会長

ついで、審議会規則により、議長のほか、2名の委員を議事録署名人に指名することとなっている。本日は、渋谷委員、町田委員にお願いしたい。

(各委員了承)

## (3) 第11次埼玉県職業能力開発計画の取組について

(資料1により、産業人材育成課長が説明。その後意見交換。)

### ○ 渋谷委員

県内大学新規卒業生の占める不安定雇用者の割合について、全国平均から見ると高めと思われる。大学生の就職率が上がっている中で、一定程度、非正規雇用を選択される方がいる。その要因を伺いたい。

### ○ 雇用労働課副課長

埼玉県の県内大学新規卒業生の占める不安定雇用者の割合は、全国平均より高めであるのが毎年の傾向である。

毎年対象者が変わる中で、大学卒業生の就職状況について一定の傾向を見出すこ

とは難しいところである。大学のキャリアセンターの担当者にヒアリングしたところ、企業への就職だけではなく職業選択の幅が広がっていることが要因の一つではないかと伺った。また、最低賃金が上昇しており、非正規での雇用やアルバイトの所得も高くなっていることも関わるのではないかと伺っている。

非正規雇用の要因について統計的に把握しているわけではないが、大学を訪問して就職支援の現場の声を伺っていきたい。

○ 小松委員

民間教育訓練機関の職業訓練の就職率について、高等技術専門校施設内の職業訓練の就職率に及ばない状況であるが、この要因について伺いたい。

また、訓練分野・科目によって違いはあるか。

○ 産業人材育成課長

民間教育訓練機関に委託して実施する職業訓練については、訓練期間が短く3か月程度のものが多い。短期間で基本的な知識・技能を習得し就職をさせることを目的としている。また、就職率の算出に当たって短時間勤務者は含めていない。

全国平均の就職率も75パーセント程度である。埼玉県は入校者数では全国で2番目の規模での実施をしている中で、就職率も全国平均以上となったところであり、今後も就職支援等に力を入れていきたい。

訓練分野について、介護分野は就職率が高いが入校率は低めである。IT分野は求職者からの人気は高いが就職率は全国平均までは届かない状況である。

○ 小松委員

社員の育成に取り組む県内企業の割合について、社員育成の取組は、OJT、社内・社外での研修、あるいは期間の長短など幅が広いが、どのような尋ね方によるものか。

○ 産業人材育成課長

調査における質問では、社内研修を実施しているか、社外研修を実施しているか、といった設問としており、具体的に期間等は示していない。

○ 鈴木委員

民間教育訓練機関による職業訓練について、実施地域に若干の偏りがあるのではないか。どのような考え方で実施しているのか。

○ 産業人材育成課長

訓練の計画を立てる際に地域バランスを考慮している。訓練実施機関が多い県南部での開講がどうしても多くなっている。

なお、介護、ITなどの分野にも配慮し、県内各地域で訓練実施できるよう努めている。

○ 鈴木委員

第 11 次埼玉県職業能力開発計画の概要において、デジタル技術を活用できる人材の育成とある。例えば若年者などはデジタル技術を活用して就職したい方も多いと思われる。

一方で、技術者の育成が軽視されてきたのではないかという議論もある。下水管の維持などの建築・設備分野を含めて、県では高等技術専門校での訓練などにおいて技術者の育成について具体的にどのように取り組んでいるか伺いたい。

○ 産業人材育成課長

県立高等技術専門校での職業訓練は、民間教育訓練機関が取り組んでいない分野を中心としており、設備投資が必要なものづくり分野に取り組み、技術者の育成に力を入れている。本日会場とした川越高等技術専門校でも、金属加工、木工などのほか、ビル管理科では配管に関する訓練も実施している。

(4) 埼玉県職業能力開発調査の結果報告について

(資料 2、資料 3 により、産業人材育成課長が説明。その後意見交換。)

○ 深津委員

介護分野で就職率が高い一方で入校がやや少ないなど、求職者ニーズと求人ニーズにギャップがあるが、このことへの対応について伺いたい。

就職先の決定について安定した収入が重視されることの中で、例えば介護分野について考えがあれば伺いたい。

○ 産業人材育成課長

介護分野については、毎月実施している職業訓練説明会において、介護の魅力 P R 隊を招いて介護現場で働くことの実情と魅力をお話いただくなど、訓練受講を促進するよう工夫をしている。

国においては、介護職員等の処遇改善を図るよう政策を実施したところであると認識している。

○ 小松委員

経済全体ではデジタル人材が求められている一方で、求職者ニーズよりも求人ニーズが高いとのことである。IT・デジタル分野で就職につながる訓練について考えはあるか。訓練期間に関係はあるか。

○ 産業人材育成課長

求職者及び求人ニーズについては、ハローワークに対してヒアリング調査を行った。ハローワークからは、短期の訓練では就職に直結しづらいとの意見があった。

また、Web デザインは人気があるが、必ずしも就職に至らないとのことだった。

他方、専門学校に委託して訓練期間が2年の訓練も実施しており、就職率がほぼ100パーセントであることを踏まえると、デジタル分野については比較的長期で、内容も高度な内容の知識・技能習得が企業では求められていると考える。

○ 渋谷委員

高等技術専門校について、高校生等若年者に対して認知度を高めていく必要があるのではないかと考えるが、SNS等による情報発信状況について伺いたい。

あわせて、進路ガイダンスへの参加など高校生への直接的なアプローチの状況について伺いたい。

○ 産業人材育成課長

SNSによる情報発信についてはXの活用のほか、高等技術専門校7校のうち2校でインスタグラムにより訓練状況等を発信している。

高校生への直接的アプローチについては、高校で行っている進路説明会などに参加させていただいて、高等技術専門校の紹介や、ものづくり産業の説明を行っている。

○ 永井委員

私がキャリアカウンセリングした65歳の方が高等技術専門校に入校して資格を取得し、就職につながった。シニア世代は、インターネットが情報源ではなく雇用保険受給等の関係でハローワークに相談することが多いと思うが、高等技術専門校の周知について、シニア世代への対応について伺う。

○ 産業人材育成課長

ハローワークは高等技術専門校の訓練を紹介する重要な機関であり、担当者との意見交換を行うとともに、雇用保険初回説明会に県職員が参加して職業訓練を案内するなど連携している。

また、路線バスでのポスター掲示や、図書館等でのパンフレット配布などによる広報も実施している。

○ 鈴木委員

企業ニーズ調査によれば、従業員のリスクリングに取り組んでいる割合が低い。従業員にも、リスクリングに取り組む余裕がないとの声もある。

リスクリングに前向きな企業が少ないという実態をどのように考え、今後どうしていこうと考えているのかお尋ねする。

あわせて、技術系職種について、求人ニーズが高い一方で求職者ニーズが低い状況について、今後の対応について伺う。

○ 産業人材育成課長

今回の企業ニーズ調査では、リスクリングについて、「今後必要とされる技術や知

識の大幅な変化に対応するために必要なスキルを従業員に身に付けさせる」といった定義をさせていただいた。

例えば社員の配置転換に必要な知識習得を意味しており、スキルアップとは異なる意味合いで質問したため該当する割合が低くなった。また、回答者に小規模事業者が多く、社員能力の向上のほか更にリスキリングまでは及んでいないとも考えている。

現在、人手不足で採用が進まない中、新事業の展開には職種転換も必要であり、県としてはリスキリングの必要性については今後も訴えてまいりたい。

技術系職種の求職者ニーズについては、ものづくりには3Kといった負のイメージが未だ残る。そこで、高等技術専門校でのオープンキャンパスや、子供たちの体験活動などを通じて、業界の実態やものづくりの魅力について伝えていきたい。

#### ○ 鈴木委員

リスキリングについて、職種転換とまで及ばなくとも、IT技術の進歩、生産性の向上という観点から更なる推進を図る必要がある。技術向上への潜在的なニーズもあると思われるところであり、具体的にどのようにリスキリングを後押ししていくのか伺う。

技術系職種の魅力発信について、ものづくり体験の場の設定について具体的にどのようなものか伺う。また、参加を受け身で待つのではなく、学校の授業の一環での体験なども必要と考えるがいかがか。

#### ○ 産業人材育成課長

リスキリングについては、企業がDXを推進するに当たってのデジタル人材の育成という側面もあると考える。県としては来年度のデジタル人材育成事業において、企業でのリスキリングの大切さについて訴えてまいりたい。

技術系職種の魅力発信については、高等技術専門校でのオープンキャンパスで、高校生等に金属加工などを実際に体験していただいている。併せて彩の国総合技能展を開催して、子供たちにもものづくり体験の機会を提供している。

一部の高等技術専門校では、地域の学校と連携して、夏休み等に地域の子供たちに対して、ものづくり体験の場を設けている。

#### ○ 渋谷委員

子供たちへの周知活動について補足させていただきたい。建設埼玉では、埼玉県職業能力開発協会や埼玉県技能士会連合会と連携して、小学校で木工教室を実施している。また、建設以外でも技能士会により調理などの体験を支援している。これらの活動を今後も継続して、埼玉県の子供たちにもものづくりの楽しさを広めたい。

#### ○ 安藤会長

これまでの議論を踏まえて、取り組むべきポイントをしっかり認識するべきと感じた。

例えば、企業にとってリスクリングは効果的でインセンティブがあるかを踏まえて施策を推進すべきである。

企業経営者には、人手不足の中でリスクリングに時間を割く余裕がない、あるいはスキルアップを促した社員が転職してしまうのではないかと不安があると同様。労働者がステップアップして移動することは、個々の企業にとって大変困ることだが社会全体としてはある程度必要なことでもある。

企業に対しては、自社で成長した社員が他社に移ったことは良い実績であり、採用に当たってPRできる、といったメリットを示す。働く人に対しても、リスクリングによってキャリアがどう発展するかを見せていくことが必要である。

高等技術専門校の周知についても費用対効果といったポイントを踏まえることが大切である。

人手不足分野への対応についても単に人材の供給の観点やPRというより、進学すべきか、手に職をつけるか、自分にとって何が幸せかを子供たちに認識してもらう必要がある。このキャリアを選ぶとこういった魅力的な将来があるという前向きなアピールが必要である。

手に職をつけることの魅力を伝えるとともに、適材適所で、人材の社会的な最適配分に取り組んでいただきたいと考えたところである。

○ 小松委員

県の職業訓練に期待することとして、企業ニーズとしては、中小企業のイノベーションを担う人材、成長分野を担う人材が挙げられている。これらのニーズに対応する職業訓練はどのようなものが考えられるか伺う。

○ 産業人材育成課長

企業は即戦力を求めていると考えている。職業訓練では基礎的な知識・技能の習得から始めるが、基本があれば就職後の実務での応用にも対応が可能となる。

ただ、基礎的な内容だけではなく、高等技術専門校でも企業の現在のニーズを把握しつつ、訓練内容に取り入れてまいりたい。

(5) 川越高等技術専門校（職業訓練実施状況）の視察について

(資料4により、川越高等技術専門校校長が説明、視察実施。その後意見交換。)

○ 安藤会長

御質問、御意見がないようなので以上で本日の審議会の議事をすべて終了としたい。進行を事務局へお返しする。

○ 司会

以上で本日の審議会は閉会とさせていただきます。